

**А.Г. Ивасенко
Я.И. Никонова
В.В. Цевелев**

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

**100
ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ
ОТВЕТОВ**

Учебное пособие



ФЛИНТА

Владимир Цевелев

**Организационное поведение.
100 экзаменационных ответов**

«ФЛИНТА»

2022

УДК 331.1(075.8)
ББК 65.290-2я73

Цевелев В. В.

Организационное поведение. 100 экзаменационных ответов /
В. В. Цевелев — «ФЛИНТА», 2022

ISBN 978-5-9765-1292-4

Содержит систематизированное изложение теоретических основ организационного поведения персонала на предприятиях разных форм собственности. Исследованы природа и сущность организационного поведения, выделены особенности индивидуального, группового и коммуникативного поведения в организациях, определена роль лидерства в организации, раскрыта взаимосвязь мотивации и результативности организации. Отдельные разделы посвящены поведенческому маркетингу и технологиям формирования организационной культуры. Особое внимание уделено управлению поведением руководителя и подчиненных при проведении изменений и внедрении нововведений в организации. Экзаменационные ответы составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям «Менеджмент» и «Государственное и муниципальное управление» и другим экономическим направлениям и профилям подготовки бакалавров, а также аспирантов, молодых преподавателей и практикующих менеджеров.

УДК 331.1(075.8)
ББК 65.290-2я73

ISBN 978-5-9765-1292-4

© Цевелев В. В., 2022

© ФЛИНТА, 2022

Содержание

Введение	6
Раздел 1. Генезис и развитие науки «организационное поведение».	8
Предмет, методология и задачи курса	
1. Организационные процессы и организационные отношения в системе менеджмента	8
2. История становления организационного поведения как науки	9
Конец ознакомительного фрагмента.	10

А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, В.В. Цевелев

Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов

Введение

В настоящее время требуются новые подходы к управлению организациями, так как происходит увеличение изменений условий производства: ускорение нововведений, поиск высококвалифицированных кадров, тесное взаимодействие технологических, социально-экономических и политических процессов, их глобальное воздействие на экономику. Содержание и набор действий и функций, осуществляемых в процессе управления зависят от типа организации (деловая, административная, общественная, образовательная), от размеров организации, от сферы ее деятельности, от уровня в управленческой иерархии (высшее руководство, управление среднего уровня, нижний уровень управления), от функции внутри организации и. Можно сгруппировать все виды управленческой деятельности в четыре основные функции:

- 1) планирование, заключающееся в выборе целей и плана действий по их достижению;
- 2) функция организации, посредством которой происходит распределение задач между отдельными подразделениями или работниками и установление взаимодействия между ними;
- 3) руководство, состоящее в мотивировании исполнителей к осуществлению запланированных действий и достижению поставленных целей;
- 4) контроль, заключающийся в соотнесении реально достигнутых результатов с теми, которые были запланированы.

Поэтому управление организацией – это, прежде всего, управление людьми. Именно искусство управления поведением людей становится в современном обществе решающим условием, обеспечивающим конкурентоспособность предприятий и организаций, стабильность их развития. Также изучение управления человеческими ресурсами и использование результатов исследований становится одним из путей усовершенствования государственной системы. По своим свойствам человеческий ресурс существенно отличается от любых других используемых организациями ресурсов, и, следовательно, требует особых методов управления. Поэтому научные основы организационного поведения и их применение на практике путем управления персоналом организаций превращаются в важное направление в области менеджмента.

Актуальность темы обусловлена необходимостью постоянного изучения и обобщения материалов исследований в области организационного поведения в условиях реформирования государственных структур, изменениях в общественно-политических, коммерческих организациях для выработки наиболее оптимальной модели поведения в организации.

Практическая значимость работы продиктована потребностью знания руководителями всех уровней основ организационного поведения для своевременного и грамотного координации процессов поведения, возникающих при управлении в организации.

Для того, что бы студентам помочь разобраться в основах организационного поведения и как дополнение к успешной сдаче зачета и экзамена по дисциплине было написано это пособие. Опыт работы авторов в Новосибирском государственном техническом университете, Сибирской государственной геодезической академии и Сибирском государственном университете путей сообщения позволил подробно и в то же время в краткой и понятной форме изложить весь учебный материал в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом.

Материал учебного пособия полностью соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), в котором дисциплина «Организационное поведение» отнесена к базовой части профессионального цикла, формирующего профессиональные компетенции (ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7) бакалавра по направлениям «Менеджмент» и «Государственное и муниципальное управление».

Цель данного учебного пособия – обозначить вопросы, которые вызывают в основном сложности при изучении курса организационного поведения и кратко раскрыть их суть. Ознакомившись с вопросом, студент сможет найти его краткую характеристику, а так же он может подробно изучить интересующую его проблему в других специализированных изданиях.

Авторы надеются, что предлагаемое учебное пособие будет способствовать формированию знаний, умений и профессиональных компетенций студентов экономических специальностей в области организации и эффективного управления организационным поведением.

Авторский коллектив будет благодарен всем, кто сочтет возможным сделать отдельные замечания, конструктивные предложения, как по тексту, так и по проблеме в целом. E-mail: [shka@ngs.ru/](mailto:shka@ngs.ru)

Раздел 1. Генезис и развитие науки «организационное поведение». Предмет, методология и задачи курса

1. Организационные процессы и организационные отношения в системе менеджмента

Современное общество по мере своего развития становится все более организованным, подавляющее большинство общественных и личных проблем решаются в организациях и через организации. Как форма взаимодействия организация может рассматриваться в контексте *со-знания, со-бытия, со-трудничества, со-действия*. Индивидуальное мнение уже не рассматривается как существенное, оно становится мнением члена общности. Поэтому центральными категориями в исследовании феномена организации являются: организационные отношения и организационная культура, а также организационная структура и организационное поведение.

Организационные отношения в системе менеджмента определяются субъект-объектным, субъект-субъектным, объект-субъектным характером. В истории человечества сложилось так, что организационные отношения складывались под влиянием представления о работнике как: а) о «машине» или средстве достижения цели; б) об «уникальном» способе или методе достижения цели; в) о самой цели. Следовательно, человек в процессе труда был то, его объектом, то его субъектом. Из теории управления мы знаем, что объект

– это то, на что направлены управленческие воздействия. Субъект – кто их направляет. В совокупности обозначений это персонал (кадры), коллективный субъект деятельности, социальная система.

В организации постоянно протекают сложные внутренние процессы (**<организационные процессы>**), в которых выражается ее функционирование и развитие. Суть *функционирования* состоит в достижении организационных целей на основе использования и преобразования окружающей среды и ее элементов; при этом организация сохраняет себя как целое в первоначальном виде. *Развитие* организации заключается в ее постоянном преобразовании в соответствии с изменяющейся внешней и внутренней средой. Путем таких преобразований и перехода к новому состоянию организация пытается восстановить нарушившееся в результате ее изменений равновесие, в котором она пребывала прежде и без которого ее нормальное функционирование невозможно. В зависимости от стоящих перед организацией целей и способов их достижения ее развитие может быть прогрессивным, нейтральным или регрессивным.

Организации как объединение людей, совместно реализующих общую программу или цель, существуют и развиваются на основе определенных законов, правил и процедур, изменяющихся под воздействием социума и культуры. Конкурентное положение организации во многом предопределяется организационным поведением ее субъектов, управляя которым, организация достигает цели своего развития.

2. История становления организационного поведения как науки

Изучение теории организационного поведения требует рассмотрения истории развития науки в целом, которая вместе с обществом прошла путь эволюции – поступательного развития и последовательного совершенствования. Именно такая естественная форма становления науки подтверждает ее жизнеспособность. В развитии науки организационного поведения следует выделить два этапа: эмпирический и научный¹.

Первые попытки осмыслить поведение человека возникли в глубокой древности *на эмпирической основе*. Фундаментальные проблемы личности были сформулированы в трудах великих древнегреческих мыслителей Сократа, Платона, Аристотеля и других философов в IV–V вв. до н. э. Они впервые в истории европейской общественной мысли поставили проблему взаимоотношений личности и общества, социальной среды, соотношения индивидуализма и коллективизма. Вопросы поведения личности в окружающей среде рассматривались в различных религиозных учениях. В частности, идея примата коллектива над личностью питала раннее христианство и вместе с православием пришла на Русь. Православию присущи особый духовный настрой, чувство сопричастности и единения, сопереживания, взаимной любви и жертвенности. Предпосылками становления научной концепции организационного поведения можно считать идеи свободы, равенства и братства французских просветителей (Вольтер, Ж.-Ж. Руссо, П.А. Гольбах), социалистов-утопистов (Т. Мор, Т. Кампанелла, Р. Оуэн) в середине XVIII в., классовое учение (К. Маркс), психологию народов (В. Вундт) в Германии в середине XIX в. Многие идеи мыслителей прошлого и современности имеют прямое отношение к проблемам межличностного общения и группового взаимодействия людей.

На научной основе организационное поведение развивалось с середины XIX в. в рамках следующих учений. *Детерминизм* – учение о причинной обусловленности и закономерности всех явлений – сформировался в середине XIX в. Он имеет две формы: механистическую и биологическую. *Механистический детерминизм* основан на достижениях естествознания и техники. Этот подход предполагал жесткую детерминацию, строго однозначный характер всех связей и зависимостей. Поведение человека в организации трактовалось по типу взаимодействия физических тел. Он отразился в рационалистическом подходе к управлению, разработанном Ф. Тейлором, Г. Гантом, Г. Эмерсоном, А. Файолем и др. *Биологический детерминизм*

¹ Захарова Т.И. Организационное поведение: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. Центр ЕАОИ, 2008. – 330 с.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.